

自助グループの構造と変容

清野雅子 (千葉)

わたしたちは、クライアントの目で見、クライアントの耳で聞くことができなければなりません。全員の共通理解のために、クライアントは自分の受け持ち部分について貢献しなければなりません。わたしたちの方は、クライアントの態度や困難について、クライアントと一緒に熟考しなければなりません。クライアントと協力することでもって、その人の誤りを見つけださなければなりません。そのことは、クライアントの福利に貢献するだけでなく、全員の福利にも貢献することになるのです。

— アルフレッド・アドラー

要旨

キーワード :

1. はじめに

2007 年 1 月から 7 月までの約半年間、私は東京アドラーフェラインのメンバーとともに、自助グループ運営に関する予備実験をしました。その結果、グループが安定した援助力をもつためには、セッションの進行を決定する役割である司会者（以下リーダーという）の動き方が重要であると考えようになりました。

自助グループのリーダーの動き方については、すでに井原文子さんが論文として発表されています^[1]。その中に以下のように述べられています。

このように、メタ・メッセージを順に配列することによって、相が作られ、相が複数集まっていくつかの大きなまとまりをなし、ひとつのセッションを形成していきます。逆に相の下部にはメッセージが多数存在し、系統樹の末端部分を形成していきます。メタ・メッセージによる相を中心としたこの並び方全体が、アドラー心理学自助グループをアドラー心理学たらしめている基本構造ではないかと、私は考えています。

この井原さんの基礎研究を踏まえながら、メタ・メッセージの使い方について意識的に工夫することで、自助グループがより安定した援助力をもてる方法を見つけだせるのではないかと考えました。そこで、2007 年 7 月から 10 月までの間に、主に関西方面の自助グループにご協力いただいて、メタ・メッセージの使い方に関する実験をしました。その結果を以下に報告いたします。

2. 研究方法

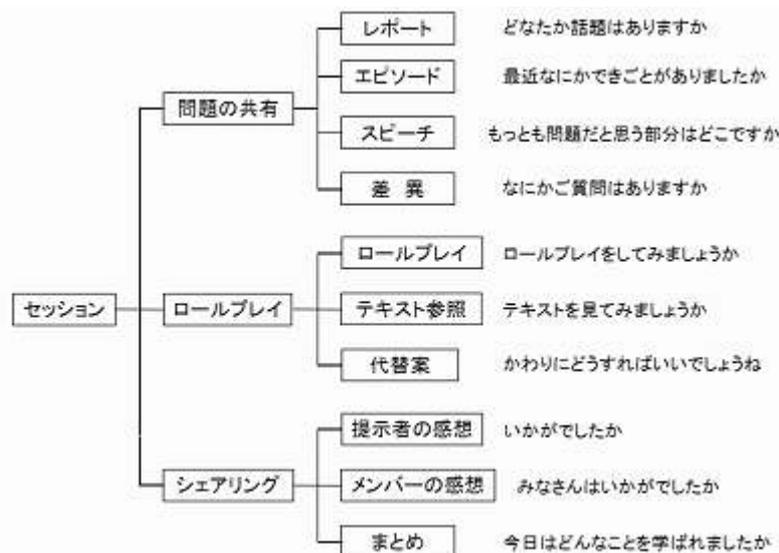


図1. メタ・メッセージ(初期台本)

a. 台本作成

実験をおこなうにあたって、図1に示すメタ・メッセージ列からなる初期台本を作りました。ちなみに、メタ・メッセージは野田俊作先生の提唱された用語で、次のように定義されています^[2]。

メッセージは直後のクライアントの発話を規定することを目的とするカウンセラーの発話、メタ・メッセージは、しばらくの間のクライアントとの対話を規定して、話題の流れを制御するためのカウンセラーの発話である。

セッションのデザインは、自助グループで一般的に行われることが多いと思われる、ロールプレイを使って代替案を探していく、いわゆる「グランドデザイン2 (GD#2)」^[3]を採用しました。

b. データ収集

2007年7月22日から10月2日までの約2ヵ月の間に、6つの自助グループに以下の条件について承諾を得て、実験にご協力いただきました。

1. 実験セッションの構成メンバーは原則としてパッセージ修了者であること。
2. 人数は、パッセージと同様に、最低6名から最高14名とすること。
3. 2時間半から3時間程度かけて1ケースの事例を扱うこと。
4. セッション終了後に、話題提供者とメンバー全員に、後に示すレイティング・スケールを用いた評価をしてもらうこと。
5. セッションの全会話を録音し井原文子さんの研究^[1]と同じ方法の基礎データを作成すること。

c. 基礎データ

録音をした2時間半から3時間のセッションの全会話を、1セッションにつき1個のエクセル

さま <メンバー用アンケート>

2007年__月__日 #__

今日のグループを評価してください。ひとつのエピソードごとに1枚のシートに記入してください。

	ぜんぜん	あんまり	まあまあ	わりあい	とっても
1) 事例提供者の問題がよく理解できた	0	1	2	3	4
2) 事例提供者の人柄がよくわかった	0	1	2	3	4
3) 十分話が聞けた	0	1	2	3	4
4) 十分話し合えた	0	1	2	3	4
5) 問題解決の手順がわかりやすかった	0	1	2	3	4
6) テキストが活用できた	0	1	2	3	4
7) 問題解決のお手伝いに参加している感じがした	0	1	2	3	4
8) 自分自身の問題解決にもつながった	0	1	2	3	4
9) リーダーの発言が印象的だった	0	1	2	3	4
10) パセージの理解が深まった	0	1	2	3	4

このセッションは全体として何点だったと思われますか？(100点満点で) _____ 点
今日のセッションを受けられて、感じられたことをなんでも書いてください

の表にまとめ、これをもとに以下に述べるさまざまの検討を加えました。1セッションの発言総数は、最低359、最高570でした。

d. レイティング・スケール

実験セッションについての、話題提供者とメンバーのそれぞれの満足度を測定する目的で、表1と表2に示す2種類のアンケートを用意しました。セッション終了後にこれを配布して、その場で記入していただきました。アンケートの内容は、5段階評価の10項目のレイティング・スケール、セッション全体を通じての印象点、自由記述欄からできています。

3. 結果

a. 本論で取り上げるグループ

前述のように6グループで実験しましたが、本論では、全員がパセージ修了者で、かつ話題提供者が家族との関係について相談した3グループを扱うことにします。以下、おのおのをA、B、Cと呼ぶことにします。セッションは各グループで2回ずつ行いました。以下、A#1 という表記でAグループでの1回目のセッションを示すことにします。セッションは、A#1、A#2、B#1、B#2、C#1、C#2の順序でおこなわれました。

b. グループの個性

図2におのおののグループにおけるローズグラフ、表3に各指標の値、図3に各指標の推移を

今日のグループを評価してください。ひとつのエピソードごとに1枚のシートに記入してください。

	ぜんぜん	あんまり	まあまあ	わりあい	とっても
1) 十分話を聞いてもらった	0	1	2	3	4
2) 十分話ができ	0	1	2	3	4
3) 問題解決に向かったと思う	0	1	2	3	4
4) 見方(認知)が広がった	0	1	2	3	4
5) 家族への見方が変わった	0	1	2	3	4
6) 他の場面でも 応用できると思った	0	1	2	3	4
7) パッセージの理解が深まった	0	1	2	3	4
8) メンバーの言葉が 援助になった	0	1	2	3	4
9) グループの人々は 仲間だと思った	0	1	2	3	4
10) リーダーの言葉が 援助になった	0	1	2	3	4

このセッションは全体として何点だったと思われますか? (100点満点で) _____ 点
今日のセッションを受けられて、感じられたことをなんでも書いてください

示します。計算法については井原文子さんの論文を参照してください^[1]。各グループともによく似た傾向の形を描いていました。

c. 具体的なメタ・メッセージの推移

各セッションで私が使った具体的なメタ・メッセージを時系列的に抜き出し、それぞれの相の、リーダー、メンバー、話題提供者の発言数を図4ないし図9に示しました。

メタ・メッセージによって決められる相は、セッションを重ねるごとに変化していています。その理由については、考察の項で詳述します。しかし、細部の違いはあっても、「話題提供者を決める」「レポートをきく」「エピソードをきく」「差異をきく」「代替案」「全体シェアリング」という相の並び方の順序は、どのセッションでも同じでした。

d. 話題提供者とメンバーの満足度の推移

図10は、2種類のレイティング・スケールの10項目の質問を5段階評価で評価してもらったものの合計点の推移です。100点満点に換算してあります。

4. 考察

実験を重ねていくうちに次第にメタ・メッセージが変化していきました。これをめぐって、実験結果を踏まえながら考察していきます。

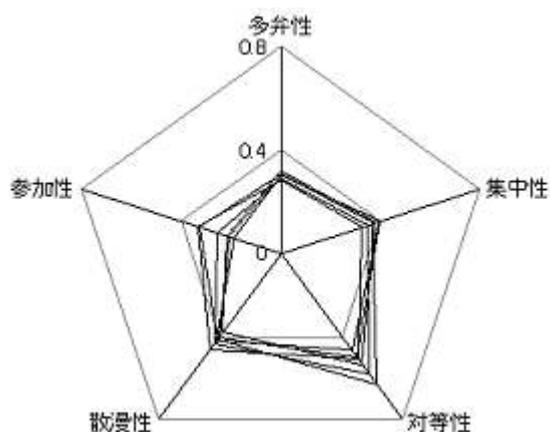


図 2. ローズグラフ

	多弁性	集中性	対等性	散漫性	参加性
A#1	0.32	0.38	0.53	0.38	0.22
A#2	0.3	0.4	0.47	0.42	0.19
B#1	0.28	0.33	0.51	0.46	0.34
B#2	0.29	0.35	0.58	0.43	0.25
C#1	0.3	0.4	0.5	0.4	0.21
C#2	0.31	0.37	0.63	0.41	0.33

表 3. ローズグラフの各指標

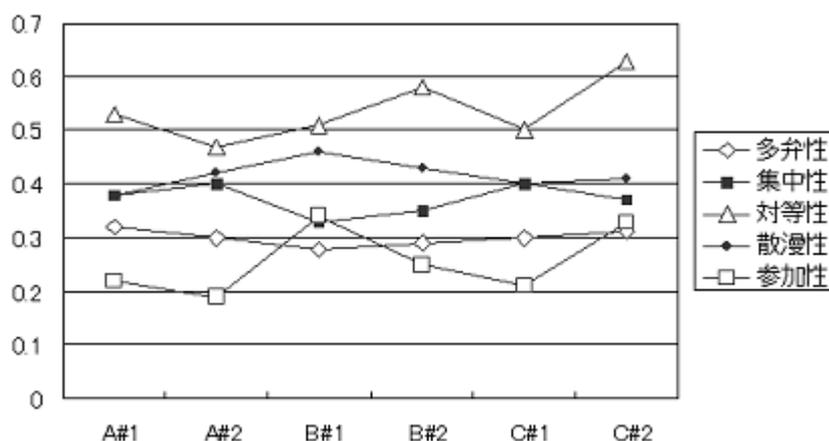


図 3. ローズグラフの指標の推移

a. 「エピソードをきく」相の工夫

初期台本の「エピソードをきく」相のメタ・メッセージは、「最近なにかできごとがありましたか？」ですが、A#1、A#2 とも、これを遵守しませんでした。A#1 では「それはいつのことですか?」、A#2 では「では月曜日の場面のことを、『〇〇〇』と娘さんが言われて、それからどういう風に対応されたのですか?」というように、メッセージ、すなわち話題提供者の直後の発話を規定するだけの問い、の形で発信されています。

この理由は、その前の「レポートをきく」相で、話題提供者が最近の困ったできごとを具体的な描写を交えながら話をしてくれたために、台本に書かれた「最近なにかできごとがありましたか?」という問いかけでは、話題提供者やメンバーの思考の流れを中断することになると考えたからです。

事後に考えてみた結果、このような場合は、「今、お話してくださった～のできごとについて、これからもう少し具体的に聞いていきたいと思います、みなさんご質問ありますか?」などと、話題提供者に語りかけるのではなくメンバーに語りかけることによって、メンバーが話題提供者からエピソードを聞いていくことを促すメタ・メッセージを発信することができたと思われました。

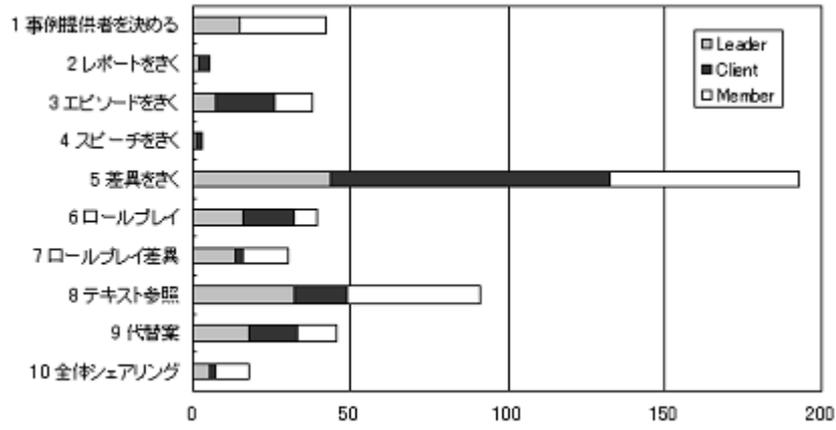


図4. Aグループ1回目セッション

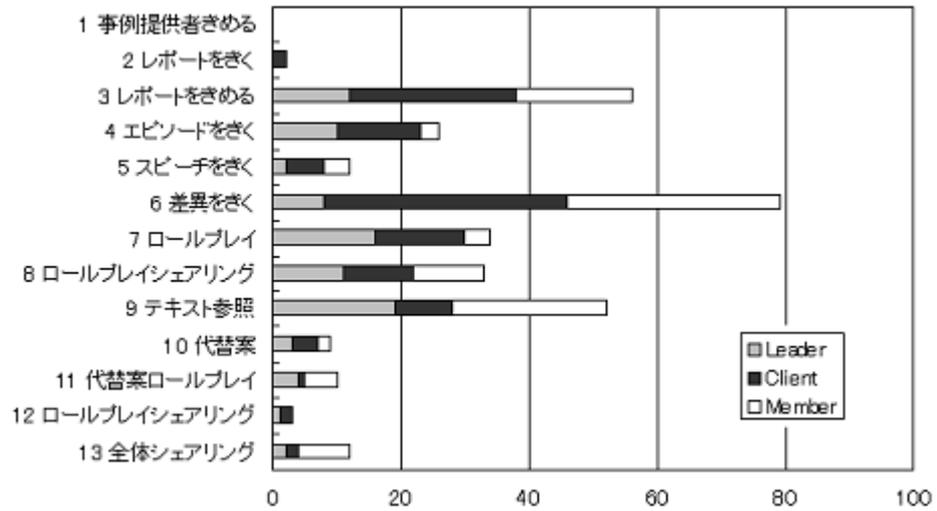


図5. Aグループ2回目セッション

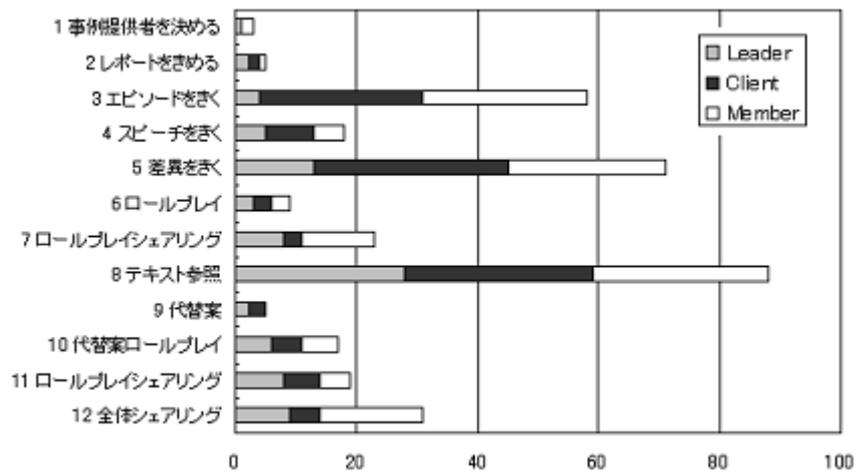


図6. Bグループ1回目セッション

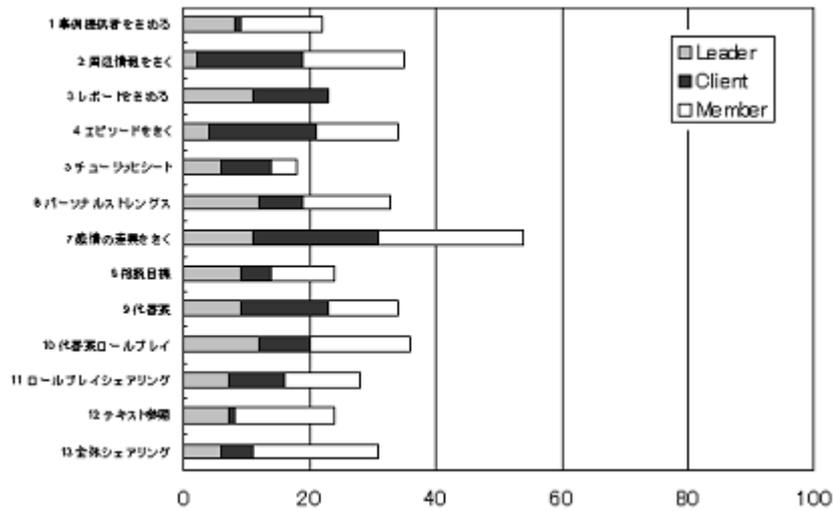


図7. Bグループ2回目セッション

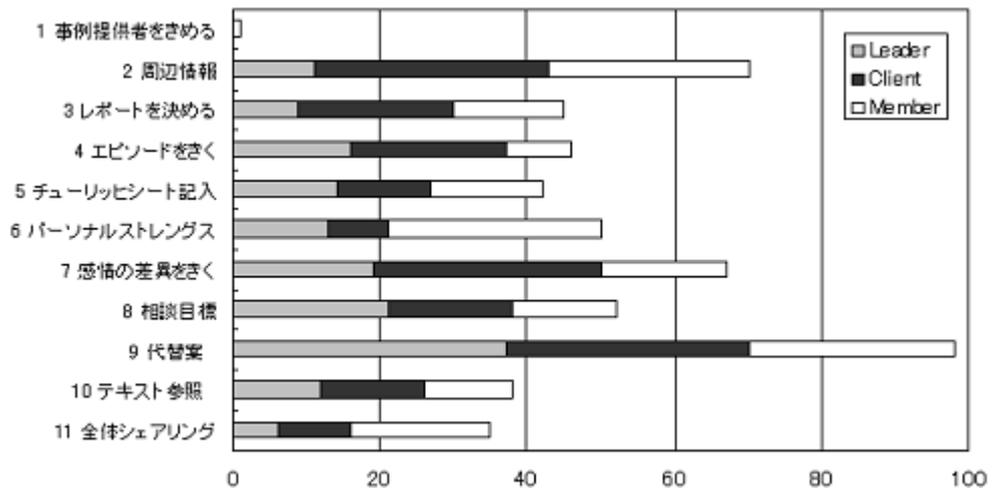


図8. Cグループ1回目セッション

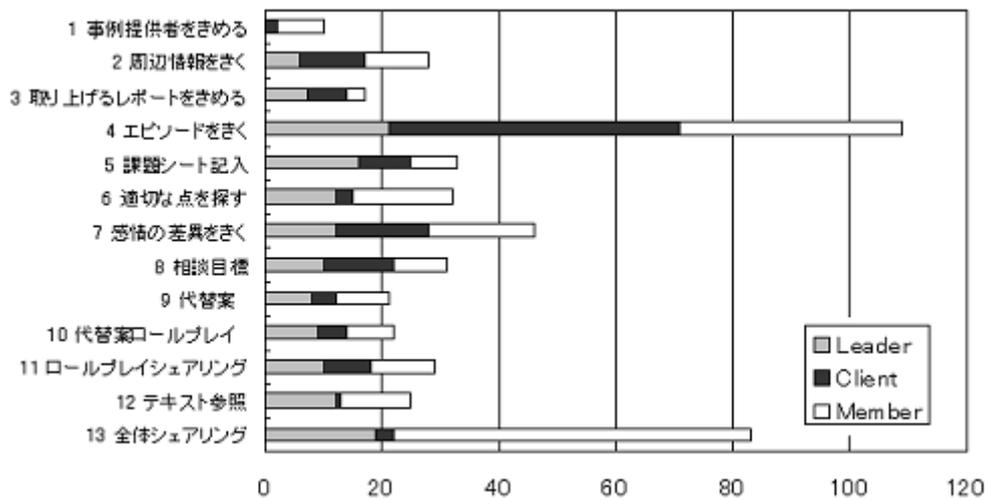


図9. Cグループ2回目セッション

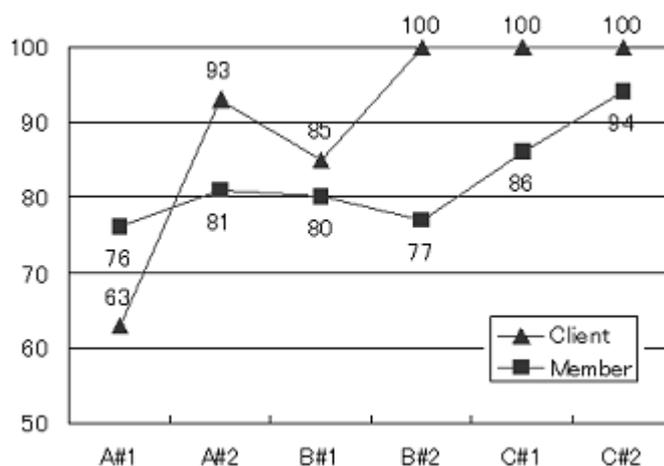


図10. レイティング・スケールの結果の推移

b. 「差異をきく」相の工夫

● 「差異をきく」相の意味

初期台本の「差異をきく」相のメタ・メッセージは「何かご質問はありますか？」でした。このメタ・メッセージには、「問題の共有」を進めるという目的があります。「問題の共有」とは、メンバーが話題提供者に質問することによって、話題提供者が使っている言葉の差異を明らかにすることを通じて、言葉の意味をグループで共有していくということです。これについて野田俊作先生は次のように説明しておられます^[4]。

単語の意味は、積極的・肯定的に定義することができず、隣接する他の単語の意味との差異をもって消極的・否定的に定義されるのである。たとえば、クライアントが「息子」と言うとき、クライアントや治療者が思い浮かべている記憶像や、それにとまなう感情を治療者は知ることができない。ただ、その言葉は「『息子でないもの』ではない」ということを意味していることだけがわかる。それは、クライアントと治療者が共通の国語で話しているかぎり、このことだけは確実である。

「差異をきく」相でのリーダーの大きな仕事は、話題提供者が使う言葉の差異を丁寧に聞くことを通じて、アドラーが言うところの「相手の関心に関心をもって」話を聞いていく、ということをもメンバーに促すことだと考えられます。

● 「差異をきく」相の難しさ

ところが A#1 では、これがうまくいきませんでした。「差異をきく」相に入って、「何か質問はありますか？」というメタ・メッセージで私が尋ねると、メンバーからは、「どんな息子さんですか？」「他のお子さん、どんなお子さんですか？」など、差異を聞く質問も出ましたが、それ以外のさまざまな視点からの質問も出ました。それはたとえば、「うちでも似たことがあったのですが、塾に行けばいいと思うのですが、そのことについてはどう思われますか？」というような体験談・代替案や、「課題の分離ができていないと思うのですが、そのことについてどう思われますか？」という問題の分析や、「そんなに怒らなくてもいいじゃないですか、お子さ

んがかわいそう」というメンバー自身の意見などです。これらは、話題提供者に対してはネガティブな面を引き出す方向に働いたようでしたし、メンバーに対しては話題提供者の問題意識を共有することを難しくしたように思われます。その結果、問題が共有できないまま「本体」のステージに入り、全体的に方向性のはっきりしないセッション運営となってしまいました。

図5に示したA#1の発言数を見ると、セッションの総発言数505発言に対して「差異をきく」相が193発言(37%)を占めており、他のセッションの「差異をきく」相(あるいはそれに相当する相)と比較してたいへん多くなっていました。これは、「何か質問はありますか?」というメタ・メッセージに引き続く話の流れの混乱のためだと思われます。

図10に示したレイティング・スケールの点数を見ると、話題提供者の満足度は63点、メンバーの満足度は76点でした。これはどちらも今回とりあげた6セッション中で最低の点数でしたし、特に話題提供者の満足度がきわめて低いことは問題だと思われました。レイティング・スケールの各質問項目を詳細に見ると、話題提供者については、「十分話げできた」「家族への見方がかわった」「メンバーの言葉が援助になった」という項目の点が他の項目よりも低く、メンバーについては、「問題解決のお手伝いに参加している感じがした」の項目が他の項目よりも低い傾向にありました。メンバーの自由記述欄を見ると、「全体的には良かったが、セッションの前半が何かスッキリしなかった」「共同体感覚に向かっている子育てについて、もっとリーダーが発言しても良いのではないかと思いました」という意見がありました。

●「差異をきく」相の工夫

そこでA#2では、「差異をきく」相のはじめのメタ・メッセージを、「今までは問題の部分について聞いていったのですが、これからはそれ以外の部分を聞いていきたいなと思います。たとえばご家族のことや、お子さんの学校のこと、Aさんご自身のことなど教えていただけますか?」に変えてみました。このメタ・メッセージによって、一方ではメンバーの代替案や分析や体験談やネガティブな意見を回避でき、また一方では話題提供者のポジティブな側面や可能性を捜す質問が出るようになり、きわめて効果的であったと考えています。

さらに、「差異をきく」話がある程度続いた後で、そのとき出ている話題により深く入っても危険ではないと判断できた場合には、「このことについて、みなさん何かご質問はありますか?」という、メンバーの質問の範囲を限定するメッセージを細かく発信してみました。そうすることで、「問題の共有」のステージがネガティブにならずに進み、その後の「本体」のステージも事例提供者を勇気づける展開となりました。

A#2のレイティング・スケールの点数を見ると、話題提供者は93点、メンバーは81点で、特に話題提供者についてA#1よりも著明に改善していました。自由記述欄には、話題提供者からは「子どもに対するぐるぐるまわりの不安は、子どもの成長を願う心配であることがわかり、子どもと話し合える部分が見え、立ち止まらなくていいので楽になりました」という感想がありましたし、メンバーからは「リーダーの舵取りが前回よりもよかった」という感想がありました。

●なお残る問題点

しかし、図3に示したローズグラフの指標を見ると、A#2では《対等性》と《参加性》がA#1にくらべて低下しています。ローズグラフの提唱者である井原文子さんによると、《対等性》は「話題提供者とメンバーがどれぐらい対等に発言したか」をあらわす指標、《参加性》は「リーダーと話題提供者が話しているところにメンバーがどれぐらい入ったか」をあらわす指標であるとい

います^[1]。A#2 でこれらの指標が低かったということは、A#1 にくらべてメンバーが参加しにくいセッションであったということです。この原因は、「差異をきく」相で、リーダーがメタ・メッセージやメッセージで制御するのでメンバーは意見などを自由に述べることができず、しかもリーダーが何をやろうとしているかについては明確な理解をもっていなかったためであろうと考えました。

その後におこなった B#1 でも「差異をきく」相には問題があったようで、「ロールプレイ」の相に入って再現場面の会話をホワイトボードに書くために話題提供者に確認すると、「エピソードをきく」相で聞いたエピソードの場面よりも時間的に少し後の場面の会話を述べられ、それまでの積み上げが十分に生かせない展開になりました。

そのようなことがあって、メタ・メッセージをどのように工夫すると、エピソードを的確に取り出すことができるのか、合わせて、そのエピソードをもとに「今からやることは、個々の単語の差異を知り、話題提供者が使う言葉の意味を明らかにして、問題の共有を進めることです」ということを知らせることができるのか、思案していました。

c. チューリッヒ・シートの導入

●メタ・メッセージの変化

ちょうどそのころ、野田先生がオランダでの ICASSI でライフスタイル分析チャート（チューリッヒ・シート^[4]）を学んでこられましたので、それが有効ではないかと考え、B#2、C#1、C#2 で実施してみました。

その結果、図7に示す B#2 以後は、メタ・メッセージ列がそれまでとはかなり違うものになりました。「レポートをきく」相の後、その話題からいったん離れて「周辺情報をきく」相に入り、話題提供者の家族のことや仕事のことなどについて聞きます。それに続く「エピソードをきく」相ではレポートの話題にもどり、その話題についてのエピソードを聞いていきます。エピソードが複数ある場合は、「今日はどちらのエピソードを取り上げますか？」というメッセージを発信して、1つのエピソードに絞っていきます。そのようにしてから、エピソードをもう一度話してもらい、話題提供者が使う言葉のまま紙に書き取ります。一度読みあげ、修正箇所があれば修正します。この作業によって、このセッションで扱うエピソードが確定します。次に、「意見の部分はあとで扱います」というメッセージを発信して、ホワイトボード上の「チューリッヒ・シート」に「世界」「人々の行為」「私の行為」とわけて書き、エピソードの「事実」の部分の言葉をグループで共有します。さらに、「パーソナルストレングスを探す」相を経て、「感情の言葉の差異をきく」相から「相談目標」の相へと続きます。

チューリッヒ・シートにもとづくメタ・メッセージを導入した結果、B#2 では、リーダーが今なにをやろうとしているかがメンバーに伝わりやすくなったようでした。アンケートの自由記述欄には「全体の呼吸のテンポが合い、今、力を合わせて何をしようとしているか、ステージを分けることで、ひとつひとつがくっきりしていました」「言葉で話しているだけではなくて、文字にしてみると色々な気づきがありました」「新しい試みの、ホワイトボードのシートへの記入は、『私』の力の特徴がすごくみえました」という感想がありました。

●チューリッヒ・シートの問題点

一方、問題もありました。ひとつ目は、「問題の共有」のステージで2時間程度かかり、時間

配分が難しかったこと、ふたつ目は、「取り上げるレポートを決める」「エピソードをきく」「チューリップ・シート記入」の相で、話題提供者とリーダー（と書記）のやり取りが続き、他のメンバーの発言数が少なくなることでした。チューリップ・シートを用いなかった B#1 と用いた B#2 について図 3 に示したローズグラフの指標の推移を見ると、B#2 は B#1 にくらべて《参加性》がかなり低くなっていますが、これはリーダーと話題提供者の対話が多く、メンバーの参加が難しかったことを示しています。レイティング・スケールで話題提供者の満足度を見ると、B#1 では 85 点、B#2 では 100 点で、B#2 で著明に改善しましたが、メンバーの満足度を見ると、B#1 では 80 点、B#2 では 77 点とやや下降傾向が見られました。メンバーへの質問項目を詳しく見ると、「問題解決のお手伝いに参加している感じがした」「十分話し合えた」の点がやや低い傾向が見られました。またメンバーの自由記述欄には「時間的な制限があって難しい」という記述がありました。

●時間短縮と参加性向上の工夫

その後におこなった C#1 でも同様の問題がありましたので、図 3 に示すローズグラフの指標を見ると《参加性》だけでなく《対等性》も低下しています。そこで、時間配分と、メンバーが参加しやすくなる工夫が必要だと考え、C#2 ではこの 2 点を考慮して動いてみました。

C#2 の一番の特徴は、メタ・メッセージを全体に向かって言うようにしたことです。たとえば、これまで話題提供者に向かって「このときの〇〇さんの感情についてうかがいたいのですが、いかがですか？」と言っていたメタ・メッセージも、全体に向かって言うようにしました。また、チューリップ・シートのかわりに、パッセージの課題シートを用いました。これは、話題提供者がパッセージの課題シートの記入に慣れていたためです。しかし、チューリップ・シートでも同様に扱えると思います。

「差異をきく」相のメタ・メッセージを工夫しただけではなく、時間短縮をねらって、エピソードを一旦紙に書き取る作業は省き、意見と事実を分けないままのエピソードをホワイトボード上のシートに記入したあとで、意見の部分を横線で消すことにしました。ホワイトボード上の課題シートに記入するときには、「みなさんも、〇〇さんのさきほどのお話を思い出しながら聞いていただけますか？」というメッセージを発信し、メンバー同志で相談しながら記入するよう促してみたところ、話題提供者が忘れていたことをメンバーが覚えていて補ってくれるという場面もありました。また、「感情の言葉の差異をきく」相と「相談目標」の相では、軌道修正以外の発言を極力控えました。結果的に、時間が大幅に短縮されました。

図 9 に示した C#2 の発言数を見ると、「事例提供者を決める」相から「相談目標」の相までのリーダー、話題提供者、メンバーの発言数は 314 で、セッションの全発言数 499 の 63 %を占めています。すなわち、「問題の共有」をきわめて丁寧に行うことができました。その結果、話題提供者は最初にエピソードを話したときとはエピソードの意味づけが変わり、さまざまなポジティブな可能性を発見しました。「本体」のステージでは、適切な代替案が話題提供者自身から出ました。すなわち「語りなおし」が自然におこりました。さらに、「全体シェアリング」では、他のメンバーたちは、学んだことについて十分話ができたと感じています。

図 3 のローズグラフの指標の推移を見ると、C#2 は《対等性》と《参加性》がそれまでのセッションよりも高く、話題提供者もメンバーもともに活発に発言していることがうかがわれます。図 10 に示した C#2 のレイティング・スケールの点数を見ると、話題提供者の満足度は 100 点でメンバーの満足度は 94 点でした。B#2 以後は話題提供者の満足度は 100 点ですが、メンバーの満足度は B#2 は 77 点、C#1 は 86 点ですから、C#2 では著明に改善しているといっていると思います。

ます。自由記述欄には、話題提供者からは「相手が受け止めてくれないからと相手に求めるばかりでなく、受け止めてもらうために自分には何ができるのか、考えさせられました」との感想があり、メンバーからは、「感情を丁寧に言い換えていく作業で、事例提供者の方を勇気づけることができたと思いました」「グループで話を聞くことで、相手役の適切などところを確認されていき、問題が解決していき、楽しかった」という感想がありました。

d. 「パーソナルストレングスを探す」相について

「パーソナルストレングスを探す」相について簡単に考察します。この相の目的は、話題提供者がネガティブだと思っているできごとについて、話題提供者が気づいていない、成長につながるポジティブな力や可能性をメンバーが見つかることによって、話題提供者の価値観を相対化していくことにあります。ですが、この作業については、時に「次々にパーソナルストレングスを言われることは、嘘のようで、いやな感じがする」という感想が聞かれました。あるグループのメンバーの提案で、「感情の言葉の差異をきく」相の後にも、話題提供者の「思考」に焦点をあてて、再度パーソナルストレングスを探すということを試してみたところ、それが援助的に働きました。リーダーがパーソナルストレングスを見つける力をつけることと合わせて、今後の工夫がいくらか必要な相だと考えています。

e. 「シェアリング」の相について

初期台本では、セッション最後の「シェアリング」のステージは、「話題提供者の感想」「メンバーの感想」「まとめ」の3つの相から成っていましたが、「全体シェアリング」として1つの相で十分だと考えました。

その理由として、A#1で話題提供者に「いかがでしたか？」と問いかけたところ、話題提供者は直前の「代替案」の相で感想をすでに話していて、再度繰り返すということがありました。また、メンバーへの「みなさん、いかがでしたか？」の問いかけは、話題提供者への助言や意見などが混じることを経験しました。

そこで、「代替案」のステージの最後に、話題提供者に「今日はこれでいいですか？」とメッセージを発信して話題提供者が了解した後、全体にむかって「セッション全体を通じて、どんなことを学ばれましたか？」というメタ・メッセージを発信することで十分だと思われました。

5. メタ・メッセージのまとめ

最後にできあがったメタ・メッセージの台本を書いておきます。

- 1) 事例提供者を決める：「どなたか話題ありますか？」
- 2) レポートをきく：「どんなお話ですか？」（複数の話が出れば「**の話題と××の話題が出ましたが、今日はどちらを取り上げますか？」を加える）
- 3) 周辺情報をきく：「このお話に入っていくまえに、〇〇さんご自身のことや、ご家族のこと、お仕事のことなど聞いておきたいと思いますが、みなさん、ご質問ありますか？」
- 4) エピソードをきく：「このこと（レポート）について、最近の印象的なできごとの場面をお話していただけますか？」

- 5) エピソードを書き取る：「今のお話を、お話していただいた言葉のまま書き取ります。もう一度お話していただけますか？」（この相は、エピソードを固定するという目的と、エピソードから少し距離をもって、考えと現実の行動が矛盾していることなどを洞察してもらうという目的もあります。エピソードが話すたびに変わったり、考えと行動が矛盾している話題提供者には、とても効果的です）
- 6) ホワイトボードのシートに記入する：「みなさん相談しながら、ホワイトボードの表に書き込んでいただけますか？」「この表の中の意見と事実を区別していきたいのですが、どこが意見でどこが事実でしょうか？」「意見の部分はあとで扱いますので、横線で消していただけますか？」
- 7) パーソナルストレングスを探す：「この表の中に、みなさんそれぞれが気づかれた、〇〇さんと、登場人物の人間的な強さとか可能性、プラスの面、あるいは場の力があると思うのですが、いかがですか？」
- 8) 感情の言葉の差異をきく：「この場面で〇〇さんが感じていたことを聞いていきたいと思います。いかがですか？」「この場面での、他の感情について、何かご質問ありますか？」
- 9) 相談目標：「この場面で、ほんとうはどうなればよかったと思われませんか？」「この場面でのいい解決像は、どんなことだと思われませんか？」
----(ここまでが、問題の共有のステージ)----
- 10) ロールプレイ：「ホワイトボードの場面をロールプレイしてみましょう。みなさん、配役を決めていただけますか？」
- 11) ロールプレイ感想：「ロールプレイをやってみて、いかがでしたか？」
- 12) テキスト参照：「では、テキストを見てみましょうか？」「その対応は、パッセージ 1 ページの子育ての二種類の目標に近づくでしょうか？」「テキストのどこに基づいて考えていきましようか？」「そこを読んでいただけますか？」
- 13) 代替案：「では、さきほど探した〇〇さんの力を使って、今後〇〇さんが、お子さん（ご家族の）ためにどんなことができると思われませんか？」
- 14) 代替案ロールプレイ：「ロールプレイで実験してみましょうか？どうぞやってみてください。」
- 15) 代替案ロールプレイ感想：「やってみて、いかがでしたか？」
----(ここまでが、GD#2 本体のステージ)----
- 16) 全体シェアリング：「全体を通じて、どんなことを学ばれましたか？」

メタ・メッセージの発信の仕方についても、実験を通じて気づいたことをまとめておきます。

- 1) セッション全体を通じて、メタ・メッセージをゆっくりした速度で、語尾まではっきりと発信すると、その相での指示内容がメンバーにはっきりと伝わります。
- 2) メタ・メッセージから外れるメンバーの発言の「修正」は、直前のメタ・メッセージを繰り返して言うことで対応できます。
- 3) 2つの行動を同時に指示するメタ・メッセージは聞き手を混乱させます。たとえば、「エピソードをお話しながら、意見と事実に分けて、シートに記入してください」だと、「エピソードを話す」ことと「意見と事実に分けてシートに記入する」という2つの行動を指示しています。
- 4) メタ・メッセージを発信するときに、その相でどんな操作をしようとしているのか、目的やねらいがわかっていることは必要です。

6. メッセージについて

メタ・メッセージが「グループの流れをかえるはたらき」であるのに対して、メッセージは「メンバーや話題提供者の次の動きを制御するはたらき」をいいます。メッセージは、台詞そのものもその並べ方も事例によって異なり、メタ・メッセージのようにどのセッションにも共通する定型文として残すことはできませんが、少しふれておきたいと思います。

- 1) 話題提供者が動揺しているときなど、話題提供者を保護するため、「このことについて、みなさんに質問してもらってもいいですか？」というメッセージを発信すると、話題提供者もメンバーも冷静になりました。
- 2) 話がでないとき、「みなさん、ご質問はありますか？」というメッセージを発信すると、メンバーの質問を促すことができました。
- 3) 「相談目標」の相で、相手を変える目標が出た場合、「この場面で現実的に可能ですか?」「その目標を達成するための途中の目標として、〇〇さんにどんなことができるでしょうか?」「〇〇さんの課題のどの部分だと、私たちにお手伝いできるでしょうか?」などのメッセージは、話題提供者が現実的にできる目標を考える上での援助となりました。
- 4) 「相談目標」や「代替案」の相では、パセージ修了者のグループでは、「パセージではどう考えるでしょうか?」「パセージの子育ての2種類の目標にもどって考えると、いかがでしょうか?」などのメッセージが援助的でした。

井原さんが指摘されたように^[1]、メタ・メッセージがアドラー心理学のセッションに共通する基本構造を創りだすのに対して、メッセージはリーダーの個性の部分だと思っています。質のよいメッセージを工夫すると援助の力が上がりますが、質の悪いメッセージを乱用するとかえって援助の力が下がります。メッセージについても、話題提供者とメンバー両方にとって援助的なメッセージを発信できるように、今後も学び続けていきたいと考えています。

7. さいごに

今回の研究で実験させていただいたグループは、お世話役の方以外は初めてお会いする方がほとんどでしたが、みなさんに快くご協力いただきました。セッション後のみなさんとのシェアリングも含め、たいへん貴重な体験をさせていただきました。野田俊作先生には、辛抱強くご指導をいただきました。また、理事会のご承認を得て、7月に研究助成金をいただきました。この場をお借りして、みなさまに深くお礼申し上げます。

文献

- [1] 井原文子：自助グループの個性と構造 アドレリアン 21(3): 249, 2008.
- [2] 野田俊作：ライフスタイル分析の新しい方法 (1). アドレリアン 21(1): 1, 2007.
- [3] 野田俊作：アドレリアン・セラピーとは何か. アドレリアン 20(1): 9, 2006.
- [4] 野田俊作：語りなおしとしての心理療法. アドレリアン 20(3): 274, 2007.
- [5] 野田俊作：ライフスタイル分析と新しい方法 (2). アドレリアン 21(2): 125, 2008.

更新履歴

2013年5月1日 アドレリアン掲載号より転載